

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK UNTUK MEWUJUDKAN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDISIF : STUDI PADA KANTOR NAGARI GARABAK DATA

ANALYSIS OF CONFLICT MANAGEMENT STRATEGIES TO CREATE A CONDUCTIVE WORK ENVIRONMENT: A STUDY AT THE GARABAK DATA NAGARI OFFICE

Ida Nirwana¹, Arfimasri², Rosi Diana³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin¹²³

Email: syafiraniirwana20@gmail.com¹, arfimasri76@gmail.com², rosidiana1112@gmail.com³

ABSTRAK: Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi strategi manajemen konflik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di lingkungan kantor data Wali Nagari Garabak. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terutama wawancara dengan pegawai kantor pendataan Wali Nagari Garabak Tigo Lula Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini digunakan teknik purposive sampling untuk mengidentifikasi informan yaitu delapan orang informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan konflik di Kantor Walikota Nagari Garabak Data dilaksanakan dengan sangat efektif melalui pendekatan kolaboratif, metode kompromi, dan komunikasi terbuka. Keberhasilan strategi ini didukung oleh peran aktif manajer sebagai fasilitator, budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan dari rekan kerja, kondisi ruang kerja yang sesuai, peralatan kerja yang memadai dan aturan kerja yang jelas merupakan faktor penting dalam mencegah dan memitigasi konflik. Secara keseluruhan, pengelolaan konflik di Kantor Data Wali Nagari Garabak tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik, namun juga pada upaya pencegahan dan penguatan hubungan kerja guna menghasilkan kinerja peralatan yang optimal dan pelayanan masyarakat yang berkualitas.

Kata kunci : Manajemen Konflik dan Lingkungan Kerja Kondusif

ABSTRACT: The purpose of this study is to identify conflict management strategies to create a conducive work environment in the Garabak Wali Nagari Data Office. This research uses a qualitative descriptive approach. The data sources used in this study primarily consist of interviews with employees of the Garabak Wali Nagari Data Office, Tigo Luhak District, Solok Regency. In this study, a purposive sampling technique was employed to identify informants, consisting of eight individuals. The results of the study indicate that conflict management strategies in the Garabak Wali Nagari Data Office are implemented very effectively through collaborative approaches, compromise methods, and open communication. The success of these strategies is supported by the active role of managers as facilitators, a work culture that upholds family-oriented values, and a conducive work environment. Support from colleagues, appropriate workspace conditions, adequate work equipment, and clear work regulations are important factors in preventing and mitigating conflict. Overall, conflict management in the Garabak Wali Nagari Data Office not only focuses on conflict resolution but also on prevention efforts and strengthening working relationships to achieve optimal organizational performance and high-quality public services.

Keywords : Conflict Management and Conducive Work Environment

A. PENDAHULUAN

Pemerintahan di tingkat Nagari memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pusat pemerintahan dan pelayanan publik diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara efektif. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan bekerja lebih baik, otomatis meningkatkan kolaborasi dan mengoptimalkan proses pelayanan kepada masyarakat. Perbedaan pendapat seringkali muncul ketika

menjalankan tugas. Dalam beberapa kasus, perbedaan kepentingan dan cara pandang antar karyawan dapat menimbulkan situasi yang berujung pada konflik di lingkungan kerja.

Konflik di lingkungan kerja tidak serta merta menimbulkan dampak negatif. Apabila tidak ditangani dengan baik maka akan menimbulkan ketegangan, otomatis menurunkan kinerja pegawai, dan secara tidak langsung merusak hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik memerlukan kepemimpinan organisasi yang baik, efektif, dan profesional dari seluruh instansi pemerintah. Sebagai instansi pemerintah setingkat Nagari, Kantor Nagari Wali mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat, melaksanakan pembangunan Nagari, dan melaksanakan berbagai program pemerintah. Keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan hubungan kerja yang harmonis antar personel Nagari. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi yang baik sangat diperlukan untuk memastikan seluruh pegawai bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi, konflik seringkali muncul antara individu dan kelompok kerja karena perbedaan latar belakang, kepentingan, dan cara pandang. Konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari karena adanya perbedaan kepentingan, persepsi, dan gaya komunikasi antar karyawan. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya kerjasama tim, terganggunya komunikasi, dan menurunnya kinerja organisasi. Sebaliknya, jika konflik dikelola dengan baik melalui strategi manajemen konflik yang baik, konflik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kreativitas, meningkatkan hubungan kerja, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih positif.

Lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu elemen kunci dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan semangat kerja antar karyawan, dan mempererat hubungan kerjasama. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketegangan, komunikasi yang buruk, dan potensi konflik antar karyawan.

Manajemen konflik merupakan strategi penting yang harus diterapkan dalam organisasi Anda. Melalui strategi manajemen konflik yang tepat, manajer dan karyawan dapat secara efektif mengelola berbagai perselisihan melalui pendekatan kolaboratif, metode kompromi, dan komunikasi terbuka untuk memastikan konflik yang muncul tidak berkembang menjadi isu yang merugikan dan disalurkan ke arah yang positif. B. Pengelolaan konflik yang baik, termasuk dukungan rekan kerja, kondisi ruang kerja yang sesuai, peralatan kerja yang memadai, dan aturan kerja yang jelas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, membangun hubungan kerja yang lebih baik antar anggota organisasi, dan membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif di masa depan.

Dalam melaksanakan pekerjaan di Nagari Garabak Data, perselisihan pendapat yang sering muncul di kalangan pegawai Nagari adalah: B. Perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas yang dirasakan tidak seimbang, kurangnya koordinasi dalam bekerja, dan perbedaan cara kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan ketimpangan pekerjaan. Misalnya, beberapa karyawan mungkin merasa beban kerja mereka lebih tinggi dibandingkan yang lain, atau mungkin ada kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas umum. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen konflik yang baik untuk menciptakan manajemen kerja yang efektif di Nagari Garabak Data. Hal ini memastikan bahwa setiap konflik yang timbul dapat dikelola dengan pendekatan yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyelesaikan permasalahan secara bijaksana, memastikan personel Nagari nyaman bekerja, dan kolaborasi lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Wali Kota Nagari Garabak Data, teridentifikasi beberapa permasalahan terkait perselisihan perburuhan antar pegawai. Konflik-konflik tersebut antara lain disebabkan oleh persaingan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya kerjasama antar karyawan, dan seringnya kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi. Dalam situasi seperti ini, sering terjadi perbedaan pendapat saat menyelesaikan pekerjaan, dan sebagian karyawan cenderung mengutarakan pendapatnya sehingga berujung pada pertengkaran dalam proses kerja. Selain itu, pembagian tugas yang tidak jelas juga menyebabkan terjadinya duplikasi tugas antar pegawai. Hal ini menimbulkan kebingungan dalam menyelesaikan tugas dan menimbulkan konflik kecil di lingkungan

kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat mempengaruhi hubungan kerja antar pegawai dan mengganggu kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kualitatif, bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena atau kondisi tertentu. Penelitian deskriptif merupakan kajian terhadap suatu masalah berupa fakta-fakta terkini yang diperoleh dari populasi (Sagiyono, 2022). Penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan, menganalisis, menafsirkan dan menarik kesimpulan secara jelas mengenai fenomena strategi manajemen konflik dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif yang dihadapi karyawan. Penyedia informasi penelitian (narasumber) adalah seseorang yang mempunyai informasi mengenai suatu subjek penelitian. Informan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dan disebut sebagai narasumber. Dalam penelitian ini, informan diidentifikasi menggunakan pendekatan yang ditargetkan. Dengan kata lain, metode yang digunakan peneliti untuk mengidentifikasi informan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu delapan orang. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan kualitatif, memberikan gambaran rinci mengenai sistem manajemen konflik dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membandingkannya dengan teori manajemen. Oleh karena itu, metode analisis datanya adalah wawancara observasional kepustakaan dengan menggunakan tiga metode: reduksi data, penyajian data, dan inferensi/verifikasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Konflik di Kantor Wali Nagari Garabak Data

Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja biasanya disebabkan oleh perbedaan pendapat, pembagian tugas, dan tekanan kerja. Namun konflik ini dapat berhasil dikelola melalui strategi manajemen konflik yang didukung oleh lingkungan kerja yang relatif mendukung. Strategi pengelolaan konflik di Kantor Walikota Garabak Nagari. Data tersebut dapat dianalisis secara lebih rinci dengan menggambarkan praktik di lapangan yang tercermin dalam wawancara dengan beberapa staf Nagari. Menurut informasi dari informan, konflik yang muncul di lingkungan kerja umumnya disebabkan oleh perbedaan persepsi terhadap prestasi kerja, keterbatasan sumber daya, dan tingginya tuntutan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan wawancara tanggal 15 Januari 2026 dengan Informan 2 selaku Dirjen Data Garabak Nagari menyatakan bahwa sering terjadi perbedaan pendapat, terutama dalam pembagian tugas dan penanganan program Nagari yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, hal ini dianggap wajar karena sifat pekerjaannya. Menanggapi situasi ini, manajer kantor menekankan pendekatan konsultatif dan kekeluargaan. Hal ini terlihat dari praktik wali nagari yang menghimbau pihak-pihak yang terlibat untuk segera duduk dan berdiskusi secara terbuka agar tidak berkembang menjadi konflik jangka panjang.

1. Pendekatan Kolaboratif

Temuan menunjukkan bahwa Kantor Data Garabak Walikota Nagari mengutamakan pendekatan kolaboratif dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Ciri dari pendekatan ini adalah partisipasi semua pihak yang berkonflik dalam proses mencari solusi melalui konsultasi dan diskusi bersama. Daripada langsung mengambil keputusan sepihak, para pemimpin Nagari menyediakan forum dialog bagi masing-masing pihak untuk menyampaikan pandangan mereka.

Berdasarkan wawancara tanggal 19 Januari 2026 dengan Informan 4 Kepala Pelayanan Data Nagari Garabak Data menyatakan bahwa pendekatan kolaboratif dilakukan melalui konsultasi bersama dalam menyikapi perbedaan pendapat yang muncul di lingkungan pemerintahan Nagari Garabak Data. Semua pihak yang terlibat diberikan ruang partisipasi yang sama untuk menyampaikan pendapat, gagasan, dan pertimbangannya secara terbuka. Proses ini bertujuan untuk menjalin komunikasi dua arah yang konstruktif dan memperkuat rasa saling menghormati di antara personel Nagari. Melalui mekanisme kerja sama ini, keputusan yang dihasilkan tidak hanya mencerminkan kepentingan bersama namun juga meningkatkan tingkat penerimaan dan keterlibatan semua pihak dalam implementasi kebijakan dan program Nagari.

Pendekatan kolaboratif dilaksanakan melalui konsultasi dan kesepakatan yang merupakan representasi budaya kerja di kantor Nagari. Wali Nagari akan berperan sebagai moderator dan memandu diskusi agar diskusi tetap terfokus pada isu dan tujuan bersama: pelayanan yang lancar kepada masyarakat. Seorang informan mengatakan bahwa konsultasi ini membuat masing-masing pihak merasa dihargai dan diikutsertakan, sehingga mengurangi rasa kepentingan sektoral dan potensi konflik lebih lanjut. Selain itu, pendekatan kolaboratif memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman di seluruh perangkat Nagari, yang pada akhirnya memperkaya solusi alternatif untuk memecahkan masalah pekerjaan.

2. Metode Kompromi

Selain pendekatan kolaboratif, teknik kompromi juga digunakan dalam pengelolaan konflik di Kantor Wali Data Nagari Garabak. Cara ini biasanya digunakan untuk perselisihan antar pejabat Nagari terkait pembagian tugas, jam kerja, dan kepentingan, terutama yang sulit diselesaikan melalui kerja sama penuh.

Berdasarkan wawancara tanggal 19 Januari 2026 dengan Informan 5 Kepala Bidang Kesra Nagari Garabak Data menyatakan bahwa selama melaksanakan pekerjaan di Nagari Garabak Data terlihat belum seluruh kepentingan dan keinginan masing-masing pihak dapat terpenuhi secara maksimal. Oleh karena itu, penyelesaian konflik juga dilakukan dengan cara kompromi, yaitu saling menyetujui dan menyeimbangkan kepentingan guna lebih menyelesaikan tugas. Pendekatan ini memungkinkan masing-masing pihak memperoleh bagian keuntungan tanpa memberikan keuntungan pada salah satu pihak dibandingkan pihak lainnya. Dengan menerapkan kompromi, perselisihan tidak menjadi hambatan dalam bekerja dan dapat dikelola secara konstruktif, menjaga stabilitas hubungan industrial dan menjamin berjalannya proses administrasi pemerintahan Nagari secara efektif.

Metode kompromi dapat membantu mengurangi konflik dan mencegahnya berkembang menjadi konflik yang nyata. Meskipun solusi yang dihasilkan tidak sepenuhnya ideal untuk semua orang yang terlibat, metode ini dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis dan mencegah timbulnya ketegangan yang terus-menerus di lingkungan kantor.

3. Komunikasi yang Terbuka

Komunikasi yang terbuka merupakan elemen kunci yang mendukung keberhasilan pengelolaan konflik di Kantor Nagari Garabak Data Wari. Penelitian menunjukkan bahwa konflik sering kali dapat dicegah atau diminimalkan jika permasalahan dikomunikasikan secara langsung dan jelas. Komunikasi terbuka terjadi melalui pertemuan rutin, tinjauan kerja, dan interaksi sehari-hari antar staf Nagari.

Berdasarkan wawancara tanggal 19 Januari 2026 dengan Informan 8 Kepala Perencanaan Data Garabak menyatakan bahwa praktik komunikasi terbuka untuk mengatasi berbagai persoalan yang muncul juga menjadi salah satu strategi kunci yang diterapkan di lingkungan pemerintahan Nagari Garabak Data. Permasalahan yang muncul biasanya diteruskan langsung kepada pihak-pihak yang terkena dampak, sehingga dapat dengan cepat diketahui dan didiskusikan bersama. Pendekatan ini bertujuan untuk mencegah kesalahpahaman yang berkepanjangan dan meminimalkan potensi perselisihan besar. Melalui komunikasi yang terbuka, jujur, dan transparan, kita dapat menjaga hubungan kerja yang baik antar pegawai Pemerintahan Nagari sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan efektif dalam penyelenggaraan pemerintahan Nagari. Komunikasi terbuka data di kantor Walikota Nagari Galabak berlangsung baik secara formal maupun informal.

Secara formal, komunikasi terjalin melalui pertemuan rutin, tinjauan kinerja, dan koordinasi interdisipliner, yang berfungsi sebagai forum penyampaian saran, kritik, dan klarifikasi tantangan. Di sisi lain, para pengurus Nagari seringkali melakukan percakapan informal di luar jam kerja dan saat istirahat, yang secara tidak langsung mempererat hubungan personal dan menciptakan suasana kerja yang lebih akrab. Pejabat desa menjelaskan bahwa komunikasi informal ini membuat hubungan antarpegawai menjadi lebih lancar, sehingga permasalahan kecil dapat diselesaikan sebelum berkembang menjadi perselisihan besar..

4. Pelatihan Manajemen Konflik

Pelatihan manajemen konflik di kantor Walikota Nagari Garabak Data tidak dilakukan secara formal dan terstruktur. Namun, penelitian menunjukkan bahwa upaya pembinaan internal dilakukan melalui pembinaan kepemimpinan, pengakuan pekerjaan, dan perilaku teladan.

Berdasarkan wawancara dengan Informan 6, Kepala Pelayanan Data Nagari Garabak pada tanggal 22 Januari 2026, Informan 6 menyatakan bahwa kami dilatih bagaimana cara menangani konflik dengan baik. Seringkali kita diajarkan untuk tidak terbawa emosi dan menghadapi konflik dengan tenang. Melalui pelatihan ini, kami diajarkan untuk mengendalikan emosi, memahami permasalahan yang muncul, dan bekerja sama mencari solusi agar konflik tidak berkepanjangan dan diselesaikan secara profesional. Pelatihan manajemen konflik baik formal maupun informal memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku kerja staf Nagari.

Pengurus Nagari mampu lebih mengendalikan diri, memahami sudut pandang orang lain, dan memilih cara yang lebih sopan dan profesional dalam menyampaikan pendapatnya. Menurut informan, setelah mengikuti sesi pelatihan teknis dan menerima instruksi dari mentor mereka, staf Nagari menjadi lebih berhati-hati dalam berkomunikasi dan tidak mudah terpengaruh ketika menghadapi tekanan kerja atau perbedaan pendapat. Hal ini secara tidak langsung membantu mengurangi intensitas konflik di lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja dalam Mendukung Strategi Manajemen Konflik di Kantor Wali Nagari Garabak Data

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas dan menjaga hubungan kerja antar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meminimalkan potensi konflik, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan konflik kerja. Berdasarkan hasil kajian kualitatif yang dilakukan di Kantor Data Wali Nagari Garabak, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor pendukung penting dalam penerapan strategi pengelolaan konflik. Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan strategi pengelolaan konflik di Kantor Data Wali Nagari Garabak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas Nagari, lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya dinilai dari kondisi fisik kantor saja, namun juga dari suasana hubungan interpersonal antar pegawai. Beberapa informan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang relatif harmonis, saling menghormati, dan menjaga nilai-nilai kekeluargaan membantu mengurangi potensi konflik pada tahap awal.

Jika hubungan antar pejabat Nagari terjalin dengan baik, maka perbedaan pendapat yang timbul dalam menjalankan tugasnya dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan damai serta tidak berkembang menjadi konflik yang berkepanjangan.

1. Rekan Kerja yang Mendukung

Hasil temuan menunjukkan bahwa hubungan antar rekan sejawat di kantor Nagari Garabak Data Wali berjalan dalam suasana yang relatif harmonis dan saling mendukung. Sikap saling mendukung antar petugas Nagari terlihat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, terutama ketika ada beban kerja yang berat atau masalah pelayanan masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan Informan 7, Kepala Umum Perusahaan Data Garabak Nagari, pada tanggal 22 Januari 2026, Informan 7 menyatakan bahwa lingkungan kerja disini sangat mendukung penyelesaian perselisihan. Ketika kita mempunyai tugas yang sulit, kita semua bekerja sama, sehingga Anda tidak pernah merasa seperti sedang bekerja sendirian. Dukungan dari rekan kerja membuat pekerjaan lebih mudah dan mengurangi kemungkinan konflik karena semua orang merasa dianggap serius dan dihargai saat menyelesaikan tugas bersama.

Dukungan rekan kerja tercermin dalam pola kerjasama tim yang cukup kuat. Pegawai Nagari sudah terbiasa berdiskusi masalah pekerjaan dan bertukar pendapat, sehingga segala keputusan dan langkah diambil secara kolektif, bukan individual. Salah satu informan mengatakan bahwa memiliki rekan kerja yang mau mendengarkan dan berkontribusi membuat pekerjaannya terasa lebih ringan dan emosinya lebih terkendali. Kondisi ini sangat membantu dalam mengurangi potensi konflik akibat kelelahan kerja dan kesalahpahaman komunikasi.

2. Kondisi Ruang Kerja

Kondisi tempat kerja merupakan aspek fisik lingkungan kerja yang turut mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja di Kantor

Data Wari Nagari Garabak sangat cocok dan mendukung aktivitas pekerjaan sehari-hari. Tata letak ruang kerja memudahkan interaksi dan koordinasi antar perangkat Nagari.

Berdasarkan wawancara dengan Informan 3, CFO Nagari Nagari Garabak Data, pada tanggal 26 Januari 2026 menyatakan bahwa kondisi kerja disini sangat nyaman. Penerangannya juga banyak, sehingga Anda bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan, dan tidak akan cepat merasa lelah atau stres. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan kemungkinan terjadinya konflik antar karyawan juga dapat diminimalisir. Kondisi ruang kerja di kantor pendataan Wali Nagari Garabak masih tergolong dasar, dengan fasilitas yang terbatas. Suasana di tempat kerja tetap positif karena adanya saling pengertian antar karyawan.

Pengurus Nagari mengaku sudah terbiasa beradaptasi dengan kondisi ruang yang ada dan berusaha menjaga kenyamanan bersama. Salah satu informan mengatakan bahwa tempat kerja yang bersih, penataan meja kerja yang rapi, dan suasana yang tidak terlalu formal membantu menciptakan kesejahteraan psikologis, sehingga karyawan menjadi lebih stabil secara emosional dan kecil kemungkinannya untuk mengalami konflik.

3. Perlengkapan Kerja yang Cukup

Ketersediaan peralatan kerja merupakan faktor penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas di Kantor Walikota Nagari Garabak Data. Hasil temuan menunjukkan bahwa peralatan kerja seperti meja, kursi, perlengkapan kantor, dan peralatan pendukung administrasi tersedia dalam jumlah yang cukup dan dapat digunakan oleh petugas Nagari bila diperlukan.

Berdasarkan wawancara tanggal 26 Januari 2026 dengan Informan 4 Kepala Pengelola Data Nagari Garabak, Informan 4 menyatakan bahwa alat kerja yang tersedia sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan peralatan yang tepat, Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa tekanan yang berlebihan. Kurangnya peralatan dan perlengkapan kerja biasanya membuat pekerjaan menjadi lebih sulit dan dapat menimbulkan masalah serta konflik antar karyawan. Oleh karena itu, perlengkapan kerja yang lengkap berdampak besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Peralatan kerja yang terbatas dapat menimbulkan gesekan, apalagi jika harus digunakan secara bergantian.

Namun di Kantor Wali Kota Garabaku Data Nagari, para pejabat Nagari kota berupaya menyikapi situasi tersebut dengan sikap saling pengertian dan kerjasama. Salah satu informan mengatakan bahwa berbagi penggunaan ruang kerja biasanya disepakati bersama melalui komunikasi dan kompromi, sehingga tidak timbul perasaan iri atau tidak adil. Sikap ini mencerminkan penerapan praktis strategi manajemen konflik dalam pekerjaan sehari-hari, dimana potensi konflik akibat terbatasnya pilihan dapat diminimalkan melalui pendekatan kekeluargaan dan kolaboratif.

4. Peraturan Kerja

Tata Tertib Kerja merupakan pedoman yang mengatur tentang tingkah laku dan tanggung jawab pengurus Nagari dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian, tata tertib kerja Kantor Wali Kota Garabaku Data Nagari telah disosialisasikan dan dipahami oleh pegawai Nagari serta menjadi acuan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara tanggal 19 Januari 2026 dengan Informan 8 Manajer Perencanaan Nagari Garabak Data menyatakan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Pekerjaan menjadi lebih tertib dan fokus ketika seluruh karyawan mematuhi aturan yang berlaku. Mematuhi peraturan ini membantu mengurangi kesalahpahaman dan potensi konflik dengan memastikan setiap orang menyadari batasan dan tanggung jawab mereka saat menjalankan tugas mereka. Data Garabak Nagari Tata tertib kerja Kantor Walikota mengedepankan asas keadilan dan permusyawaratan serta diterapkan secara fleksibel dan konsisten. Padahal, manajer tidak hanya menegakkan aturan secara tegas, namun juga memperhatikan kondisi dan situasi karyawan.

Salah satu informan mengatakan bahwa ketika terjadi pelanggaran atau perbedaan pendapat mengenai aturan kerja, biasanya diselesaikan melalui bimbingan dan diskusi dibandingkan dengan sanksi langsung. Pendekatan ini memungkinkan para pejabat Nagari merasa diperlakukan secara manusiawi dan adil, sehingga konflik yang timbul dapat diselesaikan tanpa menimbulkan ketegangan yang berkepanjangan.

D. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan konflik di Kantor Walikota Nagari Garabak Data dilaksanakan dengan sangat efektif melalui pendekatan kolaboratif, metode kompromi, dan komunikasi terbuka. Keberhasilan strategi ini didukung oleh peran aktif manajer sebagai fasilitator, budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan dari rekan kerja, kondisi ruang kerja yang sesuai, peralatan kerja yang memadai dan aturan kerja yang jelas merupakan faktor penting dalam mencegah dan memitigasi konflik. Secara keseluruhan, pengelolaan konflik di Kantor Data Wali Nagari Garabak tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik, namun juga pada upaya pencegahan dan penguatan hubungan kerja guna menghasilkan kinerja peralatan yang optimal dan pelayanan masyarakat yang berkualitas.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung, termasuk institusi yang telah menyediakan fasilitas serta sumber daya yang dibutuhkan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga dan rekan-rekan atas semangat, dukungan, dan motivasi yang diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adhireja, W., Mukhlis, A., & Permana, A. (2025). *Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Meningkatkan Efektivitas Tim dan Kerjasama Antara Karyawan Dengan Mediasi Hubungan Interpersonal Di BUMD Provinsi Banten*. 6(4), 2273–2286.
- Ardeski, S., & Nirwana, I. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok*. **Jurnal Advanced**, 16(2), 24–39.
- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Azwar, I. & H. (2024). *Manajemen Konseling dalam Mengatasi Konflik Kenakalan Peserta Didik di MAS Insan Kesuma Madani Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang*. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 3, 105–106.
- Aswardi & Azhima. F. (2024). *Strategi Manajemen Konflik di Tempat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Tim*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 50876-50879
- Ekawarna. (2020). *Manajemen Konflik dan Stress*. PT. Bumi Aksara Cet 1.
- Fathoni, A. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama.
- Haji, S. (2025). *Strategi Implementasi Manajemen Konflik Dalam Kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 5, 172–180.
- Hamali, A. Y. (2021). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S., Ardani, R., Rohid, M., Candra, A., & Muhammadiyah, U. (2024). *Strategi manajemen konflik untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi*. 3, 7–12.
- Hidyat, B. (2023). *Analisis strategi sosialisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam rangka meningkatkan partisipasi pemilih di Kota Solok*. *Journal of Social Science Research*, 2(1),

40-52

- Malik Lintang Prasajo, & S. A. M. (2025). *Strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri kuliner dan layanan*. 4, 52–55.
- Mathis, R. L. ;J. H. J. (2023). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Maulana, I., Nirwana, I., Yeni, A, (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap perilaku kerja (Studi kasus perangkat Nagari IX Koto Sungai Lasi)*.
- Munasir, U. M. N. (2020). Manajemen Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MI NU Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus. *Jurnal Intelegensia*, 8.
- Muspawi. (2023). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi). *Journal Empirical Research Islamic Education*, 1,21–47.
- Nasrah, R., Roza, S., Merisa, E, (2024). *Peran kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di DPRD Kabupaten Solok*. *Journal of Social Science Research*, 4(5), 4007-4019
- Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). *Manajemen Konflik di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis*.
- Rahmayanti, N. (2020). *Manajemen Pelayanan Prima*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Ruwah, N., Husnul, I., Purnawati, E., & Septiningrum, L. D. (2024). *Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi*. 08(01), 86–93. <https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.2096>
- Sabila, A. B., Digital, U. T., Fauziya, F., Digital, U. T., Setra, C. K., & Setra, C. K. (2024). *Strategi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Tim Kerja Di Hotel & Cottages Karang Setra KotA*. XXI(2), 18–30.
- Samsudin, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sundari, R.I., Agustina, I., Roza, S., Lily, S., Rusmandiana, A, (2025). *Analisis laporan keuangan strategi dalam pengambilan keputusan manajemen*. *Jurnal Ganesha Kreasi Semesta*. 1(2), 38-49
- Syafitri, E.O, Sriyanti, E., Arfimasri. (2023). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 2(1), 96-109
- Sriyanti E., Mursalini, W, I, Wardhana, D.Z. (2023). *Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Kota Solok*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 17-29
- Sriyanti, E., Yeni, A., Nurhayati, Dwiarti, R., Defitri, S.Y. (2023). *Strategi peningkatan usaha tumbuh lebih cepat*. *Jurnal Pengabdian Mandiri*. 2(12), 2525-2530
- Subaktilah, Y., Kuswardani, N., & Yuwanti, S. (2023). Analisis SWOT: Faktor Internal Dan Eksternal Pada Pengembangan Usaha Gula Merah Tebu (Studi Kasus di UKM Bumi Asih, Kabupaten Bondowoso). *Jurnal Agroteknologi*, 12(02), 107. <https://doi.org/10.19184/j-agt.v12i02.9276>
- Sugiyono. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suwandi; Sumartias;Agus, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Sosial. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 16, 13–20. <https://doi.org/http://doi.org/10.20422/jpk.v16i1.24>
- Wantara, A. I. & P. (2022). Pengaruh Jenis-Jenis Konflik Intrapersonal Perempuan Wirausaha Terhadap Tingkat Kesejahteraan Keluarga Pedagang Keliling Perempuan di Perumnas Kamal. *Jurnal Economina*, 1, 428–611.
- Wartini, S. (2023). *Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan*. VI(1), 64–73.
- Yeni, A., Nasrah, R., & Vierdayati, V. (2024). *Kinerja dan tanggung jawab serta dampaknya terhadap kebersihan lingkungan hidup Kota Solok*. **Journal of Social Science Research**, 4(3), 11905–11916.
- Yeni, A., Sriyanti, E, Hamdi, I. (2024). *Motivasi kerja sebagai moderasi kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja*.
- Yuniningsih, T. (2020). *Manajemen Konflik*. Raja Grafindo Persada.
- Zakaria, A., Nisa, Z. K., & Lifanto, M. Y. (2025). *Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif melalui Manajemen Konflik yang Tepat*. 92–101.
- Zohriah, A. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 5(7104–7134). <https://doi.org/http://doi.org/10.47467/jdi.v5i3.4081.21>